

HASMIATI AMIN, 2017. “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Maruki International Indonesia di kota Makassar”. (Dibimbing Oleh: Agung Widhi Kurniawan dan Abdul Muis). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan pada karyawan terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan 15% yang berjumlah 88 orang dengan jumlah keseluruhan 586 orang . Teknik Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, Uji-t dan Uji-f. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Pendidikan(X1) dan Pelatihan (X2) secara bersama-sama (Simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terbukti kebenarannya yaitu dari nilai koefisien korelasi nilai R sebesar 0,654, koefisien determinasi R-square sebesar 0,428 dan Adjusted R square sebesar 0,411. Uji-t untuk pendidikan menghasilkan Thitung (2,962)> Ttabel. (1,989) dan pelatihan menghasilkan Thitung (4,326)> Ttabel (1,989).Sementara Uji-f diperoleh Fhitung (31,790)> Ftabel (3,10).Berarti ada pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maruki International Indonesia di Kota Makassar. Kata kunci : pendidikan, pelatihan, dan produktivitas kerja

Latar Belakang Pertumbuhan ekonomi dan industri manufaktur yang pesat saat ini mengakibatkan semakin ketatnya persaingan bisnis secara global. Agar dapat tetap bertahan dalam dunia bisnis global setiap perusahaan harus bisa mengontrol barang yang akan di produksi. Sehingga kualitas yang dihasilkan akan lebih optimal dan lebih diterima oleh konsumen. Ekspor Indonesia harus dapat bersaing dalam pasar internasional, sedangkan produk dalam negeri kita harus mampu bersaing dengan produk luar negeri di negara kita sendiri. Oleh karena itu, setiap korporasi suatu negara harus bersaing, mencari, memperluas, dan mempertahankan pangsa pasar yang sudah ada baik pada tingkat domestik, regional maupun tingkat dunia atau internasional. Jika tidak dapat bersaing secara sehat, maka suatu korporasi akan mengalami kemunduran. Maju atau mundurnya suatu perusahaan pada umumnya ditandai dengan kemampuan manajemen dalam melihat kemungkinan dan kesempatan di masa yang akan datang, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Mengontrol kualitas dan tanggung jawab pun menjadi salah satu kunci memenangkan persaingan global saat ini. Sehingga dalam hal ini manajer harus bisa bertanggung jawab dan mengontrol setiap divisi-divisi yang ada di perusahaan. Hal ini berarti setiap perusahaan harus mampu menghasilkan produk atau jasa yang semakin berkualitas tinggi (better quality), dengan biaya produksi yang ditekan serendah mungkin (lower cost), dengan harga produk atau jasa yang layak 1 2 (reasonable price), memiliki keunggulan terhadap mutu yang diminta (quality in demand), kegiatan promosi yang lebih efektif (more effective), serta proses pendistribusian produk atau jasa yang semakin cepat kepada pelanggannya. Upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan Secara umum tujuan organisasi adalah mencapai tujuan untuk memperoleh tingkat pengembangan usaha yang wajar dan berkelanjutan. Pengembangan usaha ini tentunya tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tenaga kerja sebagai salah satu factor produksi sangat memegang peranan penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik bila suatu organisasi itu dijalankan oleh tenaga kerja yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik. Suatu organisasi harus melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara

continue untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerjanya sehingga dapat pula meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional. Dengan program pelatihan yang efektif dan efisien, maka kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan pendidikan non formal yang dimiliki karyawan akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang baik.

3 PT. Maruki International Indonesia pada awal berdirinya bernama PT. Tokai Material Indonesia, merupakan perusahaan manufaktur furniture dengan ststus PMA. Perusahaan ini mulai dibangun pada bulan juni tahun 1997 dan secara resmi beroperasi pada bulan April 1998, dengan luas area kurang lebih 10 Ha. Ekspor Perdana September 1998 (oleh meninves/ketua BKPM, Bpk Hamza Has) Maruki memproduksi butsudan dengan bahan baku kayu hitam(eboni) asli dari Sulawesi Tengah. Produk ini dibutuhkan masyarakat Jepang untuk menjalankan tradisi, jika statusnya makin tinggi. harga butsudan mencapai Rp 100-500 juta per Unit. Tiap 5 tahun biasanya orang Jepang membeli 2-3 butsudan untuk merayakan kenaikan pangkat, kelahiran anak atau keberhasilan lainnya. saat ini produk butsudan Maruki mencapai ribuan tipe. kompetitor terbesar adalah Cina, Taiwan, dan Korea yg menawarkan harga lebih murah. tetapi, kualitas kayu mereka kalah dibandingkan eboni produksi Maruki. apalagi Maruki telah mengantongi ISO:9002 dan ISO:14001

Sumber:Bagian perencanaan produksi PT. Maruki International Indonesia Berdasarkan uraian diatas adapun tabel peningkatan produktivitas

Tahun	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
JAN	517	21	637	20	453	21	2	391	20	438	20	538	20	3	420	20	562	20	677	23
FEB	493	22	539	20	538	22	5	512	21	773	19	483	20	6	423	20	507	21	433	21
MAR	458	23	664	20	458	19	8	216	19	754	21	627	21	9	479	21	770	22	468	21
APR	409	22	467	23	486	17	11	300	20	423	20	561	21	12	488	21	309	21	534	21
MAY	108	250	6.932	247	6.236	247														

Sumber: PT. Maruki International Indonesia 2016 Berdasarkan uraian tersebut diatas Tingkat produktivitas tahun 2013 sebelum melakukan pendidikan dan pelatihan. penulis menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja

TAHUN NO 2013 2014 2015 BLN TOTAL 5 dalam usaha keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, penulis bermaksud membahas masalah tersebut, dan mengangkat judul “PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MARUKI INTERNATIONAL INDONESIA DI KOTA MAKASSAR

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang positif antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil dari uji t signifikansi menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan secara parsial mempengaruhi Produktivitas Kerja. Hal ini berarti terdapat hubungan yang nyata antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Dari dua variabel independent yang diteliti, variabel Pelatihan (X2) adalah variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja